

PARECER N.º 87/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 161-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 20.01.2021 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções na empresa supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 24.12.2020, tendo sido elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) trabalhadora do ..., com a categoria e carreira de ..., no departamento de ..., vem, respeitosamente, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, na sua actual redação, requerer a autorização de V. Ex., para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A requerente é mãe de dois filhos menores, o (...), actualmente com 6 anos; e o (...), com 10 anos de idade;

2. O (...) frequenta o 1.º ano do 1.º ciclo do ensino básico, na Escola Básica n.º 1 de ..., sita (...), na UF de ..., no horário das 7h30 às 17h15.

3. O (...), frequenta o 5.º ano do 2.º ciclo do ensino básico, na Escola Secundária de ..., no horário das 8h às 13h.

4. A requerente reside (...) ...

5. As responsabilidades parentais relativas aos filhos menores da requerente, são actualmente exercidas, no regime de residência alternada.

6. Por conseguinte, as crianças residem por períodos de uma semana em casa de cada um dos progenitores, tendo começado a residir com a mãe na semana de 27 de Novembro a 4 de Dezembro, com o pai na semana seguinte, e assim sucessivamente, até à presente data.

7. Ora, como é do conhecimento de V.^a Ex.a, actualmente, encontram-se em vigor no Departamento de ..., local de trabalho da requerente, três turnos rotativos com os seguintes horários:

a) Das 6h00 às 15h00, com 60 minutos de pausa de descanso;

b) Das 7h30 às 16h30, com 60 minutos de pausa de descanso; e

c) Das 12h00 às 21h00, com 60 minutos de pausa de descanso.

8. Sendo certo, que nas semanas em que os filhos da requerente se encontram a residir com o pai, a requerente se encontra disponível para cumprir os referidos horários, pois nesses períodos, a responsabilidade pelo transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa, bem como a supervisão dos mesmas, cabe ao progenitor.

9. No entanto, nas semanas em que as crianças consigo residem, é sobre a requerente que recai a responsabilidade de assegurar os transportes dos seus dois filhos menores de/e para os respectivos estabelecimentos de ensino, bem como a responsabilidade pela supervisão dos mesmos.

10. Assim, nestes períodos de uma semana em que os filhos se encontram com a mãe, atentos os horários de entrada e saída dos menores dos estabelecimentos de ensino (...: entrada às 7h30 e saída às 17h15m; e ...: entrada às 8h00 e saída às 13h00), é de todo impossível à requerente cumprir os horários de trabalho em vigor e simultaneamente assegurar o transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa.

11. Isto sem referir que a requerente não dispõe de nenhum familiar ou amigo a quem possa delegar a responsabilidade pelo transporte das crianças ou a respectiva supervisão, enquanto se encontrar ausente.

12. Sendo que, que o salário da requerente, no valor líquido mensal de €952,00 (novecentos e cinquenta e dois euros) é manifestamente insuficiente para contratar serviços de transporte, de molde a assegurar as deslocações das crianças, de/e para os estabelecimentos de ensino; ou para contratar serviços de "Babysitting" ou afins, que garantam o acompanhamento e supervisão dos menores, quando a requerente se encontra ausente.

13. Porquanto, é com o referido salário que a requerente faz face a todas as suas despesas e compromissos assumidos, tais como, renda de casa, fornecimentos de água, eletricidade, gás, comunicações e transportes.

14. Como é consabido, em 21.10.2020, a requerente apresentou junto de V.^a Ex.^a, um pedido de autorização, para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, o qual veio a ser recusado em 2. 11 .2020.

15. Em 9.12.2020, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pese embora tendo emitido parecer favorável à referida intenção de recusa, ressaltou, no entanto, a possibilidade de a requerente, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, que obedecesse ao período normal de trabalho a que se encontra vinculada, devendo para isso, escolher **um ou vários dos turnos** praticados pela entidade empregadora, **(com indicação do início e termo do período normal de trabalho)** e tendo por referência o turno ou os vários turnos escolhidos aplicar-lhe um horário flexível "stricto sensu" -que deve conter uma **componente fixa de 4 horas**, que corresponde à indicação dos períodos de presença obrigatória e a respetiva duração, de acordo com o disposto no nº 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho - vide Parecer 639/CITE/2020.

16. Neste contexto, vem, a requerente formular este seu novo pedido, passando a dar cumprimento às recomendações contidas no referido parecer, na firme expectativa de que lhe sejam proporcionadas condições de trabalho que favoreçam a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.

Posto isto,

17. Como atrás se mencionou, encontram-se em vigor no Departamento de ..., local de trabalho da requerente, três turnos rotativos, com os seguintes horários:

- a) Das 6h00 às 15h00, com 60 minutos de pausa de descanso;
- b) Das 7h30 às 16h30, com 60 minutos de pausa de descanso; e
- c) Das 12h00 às 21h00, com 60 minutos de pausa de descanso.

18. O período normal de trabalho da requerente é de 40 horas semanais e 8 horas diárias.

19. Assim, nas semanas em que as crianças residem com a requerente, a fim de garantir o transporte das mesmas no trajecto casa/escola e vice-versa, bem como de assegurar a respectiva supervisão, a requerente, **optando por realizar somente o turno praticado**

previsto na alínea b) do artigo anterior ("Das 7h30 às 16h30, com 60 minutos de pausa de descanso"), *requer que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, com o seguinte horário de trabalho:*

Início do período normal de trabalho diário: 8:30 horas;

Intervalo de descanso: das 12:30 horas às 13:00 horas;

Termo do período normal de trabalho diário: 17:00 horas;

(2 períodos de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (das 8:30 horas às 12:30 horas e das 13:00 horas às 17:00 horas)

20. Nas semanas em que as crianças residem com o progenitor, a requerente encontra-se disponível para continuar a trabalhar em qualquer dos horários referentes aos três turnos rotativos em vigor no Departamento de ..., ou seja:

a) Das 6h00 às 15h00, com 60 minutos de pausa de descanso;

b) Das 7h30 às 16h30, com 60 minutos de pausa de descanso; e

c) Das 12h00 às 21h00, com 60 minutos de pausa de descanso.

21. A requerente declara nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que os menores supra identificados residem consigo, por períodos de uma semana, alternados com o progenitor, em comunhão de mesa e habitação; e que garante o cumprimento do período normal de trabalho semanal (de 40 horas).

21. O horário solicitado pela requerente, contém dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

22. Encontram-se indicados os períodos para início e termo do trabalho normal diário (cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário); bem como um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

23. E, respeitados os limites máximos de seis horas consecutivas de trabalho e de até dez horas de trabalho em cada dia, cumprindo-se o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Termos em que, vem a trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, requerer a autorização de V.a Ex.a, para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos acima descritos, até 19/01/2026, data em que o respectivo filho menor, ..., perfaz os 12 anos de idade.

1.3. A 12.01.2021, por mão própria, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“Acusamos a receção da comunicação identificada em epígrafe e que foi merecedora da nossa melhor atenção, da mesma sendo possível depreender que V. Exa. pretende trabalhar “em regime de horário flexível”, até ao dia 19 de janeiro de 2026.

Para tanto, em síntese, invocou que tem dois filhos menores de 12 anos, ambos a frequentar o ensino básico e que se encontram a residir, em períodos alternados de uma semana, com V. Exa. e com o outro progenitor.

*Ocorre que o pedido a que ora se responde **não configura**, verdadeiramente, um **pedido de horário flexível**. Senão vejamos:*

V. Exa. pretende, nas semanas em que os menores se encontrem a residir consigo, (i) ter um horário entre as 08:30 horas e as 17:00 horas, com pausa para refeição entre as 12:30 horas e as 13:00 horas, (ii) assim como não trabalhar nos turnos com início às 06:00 horas e termo às 15:00 horas e com início às 12:00 horas e termo às 21.00 horas, cada um com intervalo de refeição de 60 minutos.

Dito de outra forma, aquilo que V. Exa. pretende, nas semanas em apreço, é realizar um horário fixo, com horas de entrada e saída certas.

Ora, atento o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível é, por definição, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. De acordo com o que resulta da alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo 56.º, é à entidade empregadora que cabe indicar os períodos para início e termo do período normal de trabalho diário.

Ou seja, o pretendido inviabilizaria que a entidade empregadora pudesse indicar os períodos/intervalos relevantes para início e termo do período normal de trabalho diário de V. Exa., pelo que não pode ser deferido.

O resultado prático da implementação do pretendido seria a alteração da organização do tempo de trabalho (unilateral e de iniciativa da trabalhadora), de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, o que não se afigura que possa ocorrer ao abrigo das disposições legais reguladoras do horário flexível.

Mais, V. Exa. pretende que, nas mesmas semanas, a entidade empregadora promova a alteração do intervalo de descanso, de 60 para 30 minutos. Essa redução, por não ter base legal e violar a regra do n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho, também não pode ser aceite pela signatária.

Em todo o caso, à cautela, sempre se comunica a V. Exa., nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 a 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a nossa intenção de recusa do seu pedido, nos termos e com os seguintes fundamentos:

A entidade empregadora tem por objeto social a ..., a realização de conferências, estudos e atividades de investigação e desenvolvimento no domínio da ..., assim como o desenvolvimento do setor educacional, promovendo cursos e ações específicas de formação, bem como quaisquer outras atividades conexas ou afins.

No exercício do seu objeto social, a entidade empregadora explora o ... denominado ..., (...).

A entidade empregadora é sensível às responsabilidades familiares dos seus trabalhadores, tentando facilitar esse exercício, sempre que possível. Contudo, não pode também deixar de assegurar as atividades de serviço público referentes à exploração e administração do equipamento ..., inclusive ao abrigo de contrato de concessão celebrado com o Estado Português e das bases aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 82/2015, de 15 de maio.

Atualmente, o horário de abertura ao público do ... é às 10:00 horas, aí sendo recebidas visitas e realizadas exposições, ações de formação e outros eventos.

Sob a autoridade e direção da entidade empregadora, V. Exa. vem desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de ..., estando integrada no Departamento de Essas funções compreendem, nomeadamente, a realização das seguintes tarefas: (i) observação ...; (ii) operação e monitorização de sistemas de suporte de vida (iii) monitorização da qualidade da água; (iv) execução de rotinas de limpeza de ... e áreas técnicas.

O período normal de trabalho de V. Exa. é de 40 horas semanais e 8 horas diárias.

O Departamento de ... conta atualmente com 39 colaboradores, dos quais 24 são ... Este número de funcionários não pode ser interpretado à margem da dimensão do ... (que constitui facto público e notório), a qual requer um contínuo envolvimento e participação de todos os funcionários nas sobreditas tarefas. Refira-se que, ao nível dos recursos humanos da empresa, é necessário gerir, entre o mais, o gozo de folgas e férias pelos trabalhadores, assim como situações de baixa por doença ou outros motivos.

Tendo em conta as necessidades da entidade empregadora, no âmbito do Departamento de ..., o tempo de trabalho encontra-se organizado no regime de turnos rotativos, com os seguintes horários:

- a) Das 06:00 horas às 15:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso — a que são afetos 2 a 3 colaboradores por dia, que realizam tarefas no âmbito da ...;*
- b) Das 7:30 horas às 16:30 horas, com 60 minutos de pausa de descanso — a que é afeta a maioria dos colaboradores, que realizam tarefas no âmbito da ...;*
- c) Das 12:00 horas às 21:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso — a que é afeto 1 colaborador por dia, que realiza as verificações finais nas várias áreas.*

A organização do tempo de trabalho supra referida é absolutamente essencial, sendo a única que, no que ora importa, permite executar as rotinas de manutenção dos ..., zelar pelo ... e garantir o normal funcionamento das atividades do ... no respetivo horário de abertura ao público.

*Ora, apesar de V. Exa. mencionar, no ponto 19 da comunicação, que, nas semanas em que os menores consigo se encontrem a residir, “**opta por realizar somente o turno praticado previsto na alínea i» do artigo anterior** (“Das 7h30 às 16h30, com 60 minutos de pausa de descanso’)”, a verdade é que o horário fixo que pretende praticar, i.e., das 08:30 horas às 17:00 horas, não tem correspondência com nenhum dos turnos que vigoram no Departamento de*

Esse horário é manifestamente impraticável e incompatível com as exigências do funcionamento do estabelecimento em que desempenha as suas funções.

Como já referido, o turno entre as 07:30 horas e as 16:30 horas é aquele que tem necessidade de afetação de mais ... e visa assegurar o desempenho de tarefas no âmbito da Exposição Principal, sendo imprescindível a realização de um conjunto de tarefas nas primeiras horas do turno.

De facto, tendo em conta o horário de abertura ao público, o período de maior volume de trabalho dos colaboradores do Departamento de ... é antes das 10:00 horas. No caso dos ..., existe um número considerável de tarefas que tem de ser realizado, impreterivelmente, nesse intervalo de tempo, a saber: Observação do estado dos ..., reporte e atuação sobre os mesmos em caso de alguma anomalia; limpeza e manutenção de ..., verificação e atuação sobre os sistemas de suporte de vida; realização de análises qualidade da água; preparação e administração de refeições a horas específicas; realização de alguns ...

Isto mesmo no âmbito das áreas de suporte, como é o caso da ..., que têm de estar em sintonia com as áreas de exposição, o que implica que haja rotinas a realizar, impreterivelmente, antes das 10:00 horas.

Por exemplo, a retirada de um ... ou, inversamente, a transferência um ... para a exposição são tarefas que, como é lógico, não podem ser realizadas após a abertura ao público. Por seu turno, na ..., são realizadas atividades de preparação de refeições para a exposição e apoio à área da ..., rotinas essas que têm igualmente de ser implementadas antes das 10:00 horas.

Há também rotinas do Laboratório que têm de ser realizadas, obrigatoriamente, até antes das 08:00 horas, a saber: recolha e análise de águas prioritárias para uso nas rotinas de manutenção dos ...; verificações nos equipamentos do laboratório (para garantir a veracidade dos resultados) e realização das calibrações necessárias.

Como é do forçoso conhecimento de V. Exa., o Departamento de ... rege-se por processos e rotinas adaptadas às necessidades e bem-estar dos ..., não podendo nem devendo ser alterados, ou seja, existem momentos próprios (diários) para a realização de determinadas tarefas.

A não prestação de trabalho antes das 08:30 horas (quando afeta aos turnos que têm início às 06:00 e às 07:30 horas) não é, desta forma, compatível com as rotinas diárias de manutenção das exposições. A admitir-se o pretendido por V. Exa., i.e., trabalhar apenas a partir das 08:30 horas nas semanas em causa, não seria possível assegurar a substituição de V. Exa. no desempenho de um conjunto importante de tarefas. Ficar sem um colaborador durante cerca de metade do "período crítico" de desempenho de funções de ... é quase o equivalente a perder meio dia de trabalho de um colaborador.

A indisponibilidade para a prestação de trabalho antes das 08:30 horas inviabiliza ainda que V. Exa. pudesse ser afeta à ..., denominada "... " que tem uma maior concentração de tarefas antes desse horário — por exemplo, os ... são mais longos e o processo de limpeza e cuidado

das plantas bastante completo (daí que o turno dos trabalhadores afetos a essa Exposição tenha início às 06:00 horas).

Em suma, a ser deferido o horário com a amplitude requerida, nunca se estabeleceria um horário que se contivesse no período durante o qual é efetivamente necessário o desempenho das funções contratadas, o que comprometeria o funcionamento das equipas e do próprio estabelecimento, porque desfasado dos turnos em vigor.

Diga-se que as situações em que os colaboradores se veem na contingência de alterar o seu período de trabalho são absolutamente pontuais e não podem ter caráter sistemático, atento o impacto que isso representa para o bem-estar dos ..., para a qualidade da exposição e sobrecarga para os colegas de trabalho.

De resto, também não se afigura viável, neste momento, deferir a pretensão de V. Exa., atento o número de trabalhadores da empresa que têm filhos menores de 12 anos (cerca de 30%, i.e., 7 em 24 dos ...). Caso tais trabalhadores pudessem escolher livremente o horário a que ficariam afetos, isso interferiria, no limite, com o próprio período de abertura ao público do

Ademais e por forma a garantir a igualdade de tratamento com os demais colaboradores, o deferimento da pretensão de V. Exa. sempre dependeria da sua harmonização com as pretensões idênticas de outros trabalhadores, o que de modo algum se compadece com a organização do tempo de trabalho da empresa (trabalho por turnos rotativos), atrás explicitada.

A propósito, refira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de abril de 2010, processo n.º 123/09.TTVNG,P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no ad.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efectuada com o retorno à rotação de horário.”

Por conseguinte, à cautela (ou seja, sem prejuízo do que acima ficou dito quanto à natureza do V. pedido), entendemos que sempre se encontram preenchidas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que levam à recusa da atribuição de um horário flexível.

Termos em que dispõe V. Exa. do prazo de 5 dias, a contar da receção da presente, para, querendo, apresentar a sua apreciação por escrito (cfr. n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, cujo teor se transcreve:

"(...) tendo sido notificada da recusa do pedido formulado de autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, vem, nos termos do disposto no n.º 4 do referido artigo, dizer o seguinte:

- Questões prévias;

1. Na sequência do pedido formulado pela requerente, vem a entidade empregadora sustentar que, no seu entender, o horário pretendido não configura um horário flexível, porquanto a requerente pediu, nas semanas em que os menores se encontrem a residir consigo, um horário entre as 08:30 horas e as 17:00 horas, com pausa para refeição entre as 12:30 horas e as 13:00 horas;

2. Sugerindo a entidade empregadora que o facto de a requerente pretender, apenas nessas semanas, realizar um horário com horas de entrada e saída certas, inviabilizaria que aquela pudesse indicar os períodos/intervalos relevantes para início e termo do período normal de trabalho diário de harmonia com o disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código de Trabalho;

3. Mais arguindo, que não seria possível, nessas mesmas semanas, alterar-se o intervalo de descanso, de 60 para 30 minutos, por violação do disposto no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho e que o resultado prático da implementação do pretendido seria a alteração da organização do tempo de trabalho (unilateral e de iniciativa da trabalhadora), de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo.

4. Com o devido respeito, a requerente discorda, porquanto;

5. Conforme tem sido orientação jurisprudencial dominante: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º n.º 2 do C. T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa,

todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

6. Portanto, a circunstância de, nas semanas em que as crianças consigo se encontrem a residir, a requerente realizar um horário com horas de entrada e saída certas, em nada contende com a noção de horário flexível, que será aquele que favorecendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, respeita o período normal de trabalho diário.

7. Por outro lado, esclareça-se que a requerente não pretende a “alteração da organização do tempo de trabalho (unilateral e de iniciativa da trabalhadora.), de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo”, tanto que, nas semanas em que as crianças se encontram a residir com o progenitor, se encontra disponível para continuar a trabalhar em qualquer dos horários respeitantes aos três turnos rotativos em vigor no Departamento de ..., ou seja: a) Das 6h00 às 15h00, com 60 minutos de pausa de descanso; b) Das 7h30 às 16h30, com 60 minutos de pausa de descanso; e e) Das 12h00 às 21h00, com 60 minutos de pausa de descanso.

8. No que concerne à duração do período de intervalo de descanso, verdade que, em termos gerais, de acordo com o disposto nos artigos 203º e 213º, ambos do Código do Trabalho, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta por semana, sendo interrompido por “um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

9. E que o horário solicitado pela requerente não compreende um intervalo de descanso nos termos estabelecidos no artigo 213º do Código do Trabalho.

10. Acontece, porém, que o horário flexível é uma das consequências do princípio constitucional do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea h) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P,

11. Legitimando-se, pois, que a norma insita no artigo 213º do CT possua limites diferenciados, quando aplicável ao horário flexível, permitindo que, neste caso, a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos.

12. É o que resulta inequivocamente do regime especial de proteção da parentalidade, onde se enquadra o artigo 56º do CT, o qual regula o horário flexível de trabalhador com

responsabilidades familiares e que no seu n.º 4, apenas estipula o período máximo de duração do período de intervalo de descanso, não se fixando aí qualquer período mínimo.

13. De resto, tem sido esse o entendimento perfilhado pela CITE, veja-se a título de exemplo o teor do Parecer n.º 15/CITE/2010, doutamente citado no Parecer n.º 639/CITE/2020, proferido na sequência da recusa do pedido de horário flexível, anteriormente formulado pela requerente.

II - Da inexistência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhador, como fundamento de recusa do horário flexível;

14. É verdade que o período normal de trabalho da requerente é de 40 horas semanais e 8 horas diárias, assim como, tudo quanto na decisão em apreciação se diz relativamente à identificação do objecto social da empregadora e à enunciação da categoria profissional da requerente.

15. Todavia, o mais ali referenciado apenas traduz a falta de vontade da empregadora de propiciar que a requerente exerça um direito, que visa solucionar um problema bem concreto e sério, que consiste na conciliação prática da sua atividade profissional com a sua vida familiar isto porque:

(...)

31. A fim de fundamentar a sua intenção de recusa, vem a entidade empregadora referir, em suma, que a organização de trabalho nos turnos referidos nas alíneas a) h) e c) da decisão em análise, é essencial porquanto, no seu entender, seria a única que permitiria executar as rotinas de manutenção dos ..., zelar pelo bem-estar e saúde dos ... e garantir o normal funcionamento das actividades do ...; e que o horário pretendido pela requerente é incompatível com essa organização, nomeadamente, porquanto o período de maior volume de trabalho do departamento de ... ocorre antes das 10h00 e durante o período anterior às 10h00, há um conjunto de tarefas que tem de ser impreterivelmente realizadas pelos ..., atendendo ao horário de abertura do estabelecimento, a saber: Observação do estado dos ...; Reporte e actuação sobre os mesmos em caso de alguma anomalia; limpeza e manutenção de ..., verificação e actuação sobre os sistemas de suporte de vida; Realização de análises de qualidade da água; preparação e administração de refeições a horas específicas; Realização de alguns ...

32. Nessa senda, a entidade empregadora dá como exemplos de rotinas que supostamente "têm de ser realizadas antes das 10 horas": a retirada de um ... ou a transferência de um ... da

... (?); e afirma que, no Laboratório, há recolhas e análises de água que tem de ser realizadas até às 8h00; concluindo que a não prestação de trabalho pela requerente antes das 8h30m não seria compatível com tais "rotinas" e que a requerente não poderia ser substituída por qualquer colega na realização das referidas tarefas;

33. Citando ainda que, a proceder o horário pretendido, a requerente deixaria de poder ficar afectada a uma exposição temporária (!), denominada "...", que terá uma maior concentração de trabalho antes das 8h30m, acrescentando ainda que 7 dos 24 ... têm filhos menores de 12 anos; Ora,

34. Contrariamente ao que se pretende sugerir na decisão em apreço, não é intenção da requerente, que a entidade empregadora proceda a qualquer alteração da organização de trabalho nos turnos ali referidos nas alíneas a) b) e c); nem é verdade que a implementação do horário sugerido pela requerente tivesse a virtualidade de fazer perigar a execução das rotinas de manutenção dos ..., zelar pelo bem-estar e saúde ..., ou garantir o normal funcionamento das actividades do

35. É certo que em algumas áreas do Departamento de ..., o período anterior à abertura ao público do ..., constitui um intervalo de tempo pautado por algum acréscimo da intensidade do volume de tarefas a realizar, em virtude da necessidade da abertura da exposição às 10h00 (pese embora, ao contrário do que se sugere na decisão em análise e como adiante veremos, tal acréscimo não se verifique em todas as áreas do Departamento de ..., nem em igual grau, naquelas em que se verifica

36. Contudo, não deixa de ser verdade que, dos 39 colaboradores do Departamento de ..., ao qual se encontra afectada a requerente, 24 são ..., ou seja, encontram-se habilitados para exercer as funções exercidas pela requerente;

37. E que, apesar de 7 desses 24 ... terem filhos menores, nenhum deles até à presente data formalizou qualquer pedido de horário flexível (nem a entidade empregadora afirma que tal tenha acontecido!);

38. Com efeito, a entidade empregadora limita-se a conjecturar que, no futuro, todos os 7 ... que tem filhos menores pudessem vir a pedir um horário flexível, olvidando-se que cada um desses 7 ... tem distintas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida particular: uns serão casados, outros viverão em união de facto, uns constituirão famílias monoparentais, outros contarão com o suporte de familiares, outros (com mais capacidades financeiras) poderão recorrer à contratação de serviços para colmatar essas necessidades etc.

39. Trata-se, pois, de um exercício de pura demagogia, pretender adivinhar-se que mesmo que esses 7 ... viessem a pedir um horário flexível, o fizessem em termos idênticos aos do pedido formulado pela requerente, mais a mais, atenta a singularidade da sua actual situação, em que as responsabilidades parentais relativas aos respectivos filhos, são exercidas, no regime de residência alternada, tendo esta os menores a residir consigo por períodos de uma semana;

40. E ainda que por absurdo se admitisse que algum ou alguns desses 7 ... viesse a formular um pedido idêntico ao formulado pela requerente, só nessa ocasião poderia equacionar-se se haveria uma qualquer perturbação ao nível da organização de trabalho, tal como estabelecida nos turnos referidos nas alíneas a), b) e c) da decisão em análise, e só nesse caso, após devida ponderação, decidir-se em conformidade,

41. Refira-se que a citação do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de Abril de 2010, proferido no processo n.º 129/09.TTVNG.P2, é absolutamente descontextualizada e em nada ampara os argumentos expendidos na decisão de recusa, porquanto nos aludidos autos, o Tribunal foi chamado a pronunciar-se sobre a legalidade de uma alteração unilateral pelo empregador do horário de trabalho contratualizado com uma trabalhadora, que consistiu na reversão de uma modificação anterior, que nem sequer havia decorrido da concessão de um horário flexível.

42. Sendo que, a alteração unilateral pelo empregador foi determinada pela circunstância de uma colega daquela trabalhadora em concreto, nas circunstâncias específicas da estação de correios onde ambas as TGP (Técnico Postal e de Gestão) laboravam, apresentar necessidades idênticas de horários decorrente da sua condição de mãe, razão pela qual, entendeu o Tribunal existir uma colisão de direitos, que atendendo às circunstâncias do caso em concreto, determinou que naquele caso a entidade empregadora pudesse alterar unilateralmente o horário de trabalho contratualizado com a trabalhadora.

43. Ora, como vimos, se qualquer analogia se pudesse estabelecer com o caso presente, da decisão de recusa não consta nem a alusão a qualquer ... em concreto que se encontre nas exactas condições da requerente e que pretenda exercer o mesmo direito.

44. Logo, não faz qualquer sentido a invocação da entidade empregadora de que se os trabalhadores que têm filhos menores, pudessem "escolher livremente" o horário a que ficariam afectos, tal interferiria, no limite, com o próprio período de abertura ao público do ..."; primeiro, porque, obviamente não podem aqueles escolher "livremente" o horário a que pretendem ficar afectos; segundo, porque, se por absurdo, os 7 ... com filhos menores pedissem um horário idêntico ao da requerente, logo se ponderaria se tal poderia ou não interferir ou não -. e em que medida - com o período de abertura ao público do estabelecimento.

45. Por outro lado, com o devido respeito, não faz qualquer sentido dar-se como exemplo de uma tarefa a realizar obrigatoriamente antes das 10 horas, a retirada de um ... ou a transferência de um ... para a exposição (?),

46. Pois, como é público e notório, os ... (e infelizmente falecem) a qualquer hora, sendo sempre nessas circunstâncias, necessário retirá-los da exposição; ou inversamente, transportá-los para a exposição quando não se justifica a sua permanência na quarentena;

47. Ademais, qualquer um dos 24 ... (incluindo a requerente) se encontra habilitado a remover um animal doente da exposição ou transferir um animal da quarentena para a exposição, não se descortinando por que razão tais tarefas tenham de ser necessariamente realizadas pela requerente, e não por qualquer um dos seus colegas, como sempre tem vindo indiscriminadamente a suceder.

48. Isto sem referir, que a entidade empregadora nem sequer identifica quais as tarefas realizadas em particular por cada um dos 24 ..., nem a que áreas se encontram afectos (se àquelas em que não se verifica qualquer acréscimo excepcional de volume de trabalho no período anterior às 10h00, se às demais) pois só assim, se poderia aquilatar a eventual existência sequer de alguma dificuldade na implementação do horário flexível ora pedido pela requerente.

49. Cumpre ainda salientar, como na anterior apreciação se disse, que é verdade que algumas tarefas têm de ser realizadas antes das 10h00;

50. No entanto, nas semanas em que os seus filhos não se encontram com a requerente, esta pode sempre realizá-las;

51. Nas restantes semanas, com um universo de 24 ..., o que não faltam são alternativas: haja vontade!

52. Acresce que, como é evidente nenhum dos ..., incluindo a requerente, desempenhará a mesma quantidade de tarefas desde o início do período normal de trabalho diário até ao horário de abertura do estabelecimento, independentemente, do início desse período se fixar às 6h00 ou às 7h30m.

53. Isto é, naturalmente, um ... que num determinado dia inicia o seu período normal de trabalho diário às 7h30m desempenhará até à abertura do estabelecimento, menos tarefas que outro que inicia o seu período normal de trabalho diário às 6h00m, pois este último dispõe de mais 1h30m para trabalhar até à abertura do estabelecimento.

54. E, nem todos os 24 ... desempenham sempre as mesmas funções; e nem todas as funções desempenhadas por si desempenhadas, são susceptíveis de contender em igual grau com o horário de abertura do estabelecimento — tanto assim é que, “tendo em conta as necessidades da entidade empregadora”, um dos horários praticados no ... se inicia às 12h00!

55. Veja-se, a título de exemplo que, quando se encontram afectos às áreas “...” e “...” (por estes constituírem espaços de exposição) é natural que os ... possuam (e possuem) a seu cargo mais tarefas para realizar no período anterior à abertura ao público do estabelecimento;

56. Já o mesmo não sucede, quando os ... se encontram afectos à área “...” ou à “...”, porquanto não constituindo estas, áreas de exposição, não se verifica qualquer acréscimo excepcional de volume de trabalho no período anterior às 10h00! 57. Por outro lado, clarifique-se, que tarefas como as análises da qualidade da água, contrariamente ao sugerido na decisão em apreciação, são realizadas no Laboratório ao longo do dia (das 7h30 às 13h00). e não apenas, nem especialmente (!), até às 10 horas. 58. Além do mais, quando um qualquer colega da requerente se encontra afecto ao Laboratório e por algum motivo chega mais tarde, ou se encontra ausente é frequente ser substituído por um dos colegas que se encontra afecto à “...” ou “...”.

59. Aliás, como é do conhecimento da entidade empregadora, no Laboratório, já trabalhou um ... em regime de horário flexível, a quem foi concedido o horário das 8h30 às 17h30!

60. Por seu turno, a alimentação dos ... (com excepção apenas do que acontece em 3 ... da exposição dos ... e de um ... da ...) pode ser administrada depois das 10h00 e mesmo que tivesse de ser administrada antes dessa hora, não haveria qualquer razão para que o não fosse, por um colega da requerente!

61. Tanto que, anteriormente ao surgimento da pandemia da doença COVID 19 todos os ... preparavam as refeições depois das 10h00, tendo sido apenas depois da criação de um denominado “...” que, a fim de se garantir menor concentração de pessoal na cozinha, a alimentação passou a ser preparada entre 7h00 às 13h00.

62. Além disso, como também sabe a entidade empregadora, só na área das ... é que se realizam determinados ... que têm obrigatoriamente de ser feitos antes das 10h00, sendo que esses representam cerca de 30% da totalidade dos ... efectuados nesta área.

63. Acresce que, como é do conhecimento da entidade empregadora, a requerente é ..., e como tal possui competências para trabalhar em qualquer uma das aludidas áreas, onde de resto já trabalhou, tendo até sido durante 5 anos, responsável pela área da “...”.

64. Pelo que uma das inúmeras possíveis formas de a entidade empregadora teria (houvesse vontade para tal) para elaborar um horário flexível seria, por exemplo, nas semanas em que as crianças residem com a requerente, determinar-se que esta laborasse na "... " ou na "... ", áreas em que o volume de trabalho em nada contende com o horário de abertura do estabelecimento.

65. Outra das formas que a entidade empregadora teria ao seu dispor para elaborar um horário flexível seria, fazer o que sempre fez quando se defrontou com as diversas vicissitudes que a experiência da vida da empresa demonstra ocorrerem amiúde, e que foi simplesmente gerir os seus recursos humanos, inclusivamente, nas áreas de exposição ("..." e "...") em que nunca por nunca, se deixou de executar as rotinas de manutenção dos ..., de zelar pelo bem-estar e saúde ... e de garantir o normal funcionamento das actividades do ..., antes do respectivo horário de abertura.

66. Com efeito, tal sucede quase diariamente quando qualquer um dos colegas da requerente, por algum motivo (necessidade de comparecer em consultas ou tratamentos médicos, baixa médica, internamento, licença de amamentação, acompanhamento dos filhos em actividades escolares etc.) se vê na contingência de iniciar o seu período normal de trabalho diário mais tarde, e a entidade empregadora reordena e redistribui as tarefas a realizar pelos demais ... disponíveis, substituindo o(s) faltoso(s) por um dos demais 23.

67. Ainda no passado dia 13.1.2021, a própria requerente, que se encontrava alocada à área das ..., a pedido da entidade empregadora, foi realizar o teste à Covid-19, tendo chegado ao estabelecimento às 9h20 e nem por isso deixaram de se realizar pelos seus colegas todas as tarefas que ali tem de ser realizadas.

68. Aliás, como é consabido, a entidade empregadora, concedeu a uma colega da requerente, a título de licença de amamentação, o retardamento em 1 hora do início do período normal de trabalho diário: bem como a um outro colega um regime de horário flexível, a quem foi concedido o horário das 8h30 às 17h30, o que demonstra que é perfeitamente possível, fixar-se o horário flexível, tal como sugerido pela requerente, sem que se tenha de deixar de executar as rotinas de manutenção dos ..., de zelar pelo bem-estar e saúde dos ... e de garantir o normal funcionamento das actividades do ..., antes do respectivo horário de abertura.

69. Outra das hipóteses de como a entidade empregadora poderia acolher o horário flexível pedido pela requerente sem nada afectar as tarefas a realizar antes do horário de abertura, poderia consistir, por exemplo, em nos dias em que os filhos da requerente consigo se

encontram a residir, afectá-la à área "...", apenas na ..., apenas na ..., apenas na ..., pois que nestes locais a requerente garante, entre as 8h30 e as 10h00, cumprir todas as tarefas estritamente necessárias para garantir a abertura do estabelecimento.

70. Ou, poderia também a entidade empregadora afectar a requerente à área de exposição "...", caso em que esta, após o início do período diário de trabalho às 8h30, poderia completar as tarefas da cozinha, e após, ser afecta ao 3º andar do ...

71. Ou ainda, por exemplo, caso assim a entidade empregadora entendesse conveniente, poderia afectar-se a requerente à área "...", circunstância em que esta, das 8h30 às 10h00, poderia perfeitamente efectuar todos ... que são necessários realizar naquela área, antes do horário de abertura do estabelecimento.

72. Mais, a longa experiência da requerente, admitida ao serviço da entidade empregadora em 3 de Janeiro de 2006, permite-lhe afiançar que as rotinas de gestão dos recursos humanos estão em constante mutação e têm sido, e são, constantemente, ajustadas, nomeadamente, por falta de pessoal ou em virtude de outros imprevistos que ocorrem.

73. Sendo certo que até à data, apesar de todas essas vicissitudes, nunca houve notícia de terem deixado de ser realizadas as necessárias tarefas de observação do estado dos ...; de reporte e actuação sobre os mesmos em caso de alguma anomalia; de limpeza e manutenção de ..., verificação e actuação sobre os sistemas de suporte de vida; de Realização de análises de qualidade da água; de preparação e administração de refeições a horas específicas; ou realização de ... específicos.

74. Ora, é claro, múltiplos são os exemplos, e mais se poderiam dar, de como a entidade empregadora poderia aceitar o horário flexível sugerido pela requerente, sem em nada afectar o são e regular funcionamento da empresa.

75. Assim, afirmar-se que o horário pedido pela requerente nunca se conteria no período durante 'o qual é efectivamente necessário o desempenho das funções contratadas ', que tal horário comprometeria o funcionamento das equipas e do próprio estabelecimento, e que tal seria quase equivalente a "perder meio dia de trabalho de um colaborador", é o mesmo que dizer que é inútil todo o trabalho desempenhado pelos ... no turno das "c) Das 12h00 às 21h00, com 60 minutos de pausa de descanso.", ou que é inútil todo o trabalho efectuado pelos ... que se encontram simultaneamente a laborar entre as 8h30 e as 17h00, independentemente do turno que se encontrem a realizar!

76. Quanto á invocação de que, procedendo o horário solicitado, a requerente deixaria de poder ficar afecta à exposição temporária (!), denominada "...", cumpre desde logo

esclarecer, que tal apenas sucederia nas semanas em que os filhos da requerente consigo se encontram a residir; porquanto, nas demais semanas a requerente poderá continuar a ser afectada à referida exposição, que sublinhe-se, entre as demais, se trata de uma exposição interina.

77. Além do mais, consultando os mapas relativos aos dias em que a requerente se encontrou afectada à dita exposição temporária nos últimos 6 meses, verifica-se que, esta apenas se encontrou alocada à exposição "...", por 3 dias em Janeiro, 1 dia em Dezembro, 7 dias, em Novembro, 1 dia em Outubro, nenhum dia em Setembro e Agosto; 78. O que equivale a dizer que nos últimos 6 meses, a requerente esteve afectada à exposição "...", numa média de apenas 2 dias por mês (3+1+7+1/6)!

79. Escusado será dizer que é perfeitamente exequível que a requerente se encontre alocada à referida exposição por muitos mais que 2 dias/mês, nas semanas em que os seus filhos se encontram a residir com o progenitor (já para nem sequer colocar-se a hipótese de ser afectada a essa exposição nos 4 dias dos fins de semana em que a requerente trabalha e em que se não verificam os constrangimentos advenientes dos horários escolares dos seus filhos!);

80. Refira-se ainda que dos 24 ... disponíveis, apenas 2 (ou, mais raramente, 3), se encontram normalmente alocados à exposição temporária, pelo que não existe qualquer óbice a que qualquer um dos restantes 24 substitua a requerente (repita-se, numa média, de apenas 2 vezes por mês!).

81. Em suma, salvo o devido respeito, a entidade empregadora confunde aquilo que poderão ser os seus meros "interesses" circunstanciais com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhador, que são os únicos fundamentos previstos na lei susceptíveis de fundamentarem a recusa, por parte da entidade empregadora, do horário flexível -cf. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

82. Note-se que a requerente não descarta a relevância dos interesses entidade empregadora de preservação da sua actividade e rentabilidade económica ou a necessidade de reforçar a presença de trabalhadores em certas áreas, nos horários de maior volume de trabalho ou o direito da entidade empregadora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades.

83. Aliás, tais interesses encontram-se constitucionalmente protegidos nos artigos 61.º e 80º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa, como respaldo dos direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial.

84. *Todavia, não se pode ignorar que esses interesses e direitos se encontram, contudo, sujeitos às restrições impostas pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, como é o caso dos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade, em moldes de acautelar os interesses das crianças e as necessidades do agregado familiar, já que estes últimos direitos se sobrepõem aos primeiros quando confrontados entre si e só podem ceder quando em presença de interesses imperiosos.*

85. *E por essa razão, a nossa Jurisprudência tem entendido que "(...) só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal".*

86. *Ora, para além de não resultarem enunciados na decisão em apreciação, quaisquer interesses da entidade empregadora que apontem sequer para a inconveniência de a requerente praticar o horário solicitado (apenas!) nas semanas em que os filhos menores consigo se encontram a residir, verifica-se ainda, que tendo ao seu dispor uma equipa de 24 ..., nenhum constrangimento causaria à entidade empregadora gerir os seus recursos humanos, de molde a acautelar os direitos constitucionalmente protegidos da requerente à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e à maternidade (vide artigos 61.º e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa).*

87. *Com efeito, a decisão em apreciação, perdendo-se em exemplos sem qualquer sentido, ignora toda a extensão das funções para as quais a requerente foi contratada (patentes na própria decisão de recusa) e que passam, nomeadamente, pela observação e alimentação de ..., operação e monitorização de sistemas de suporte de vida, monitorização da qualidade da água e nela execução de rotinas de limpeza de ... e áreas técnicas.*

88. *Bem como, omite que as funções exercidas pela requerente, e pelos seus colegas ..., tanto são (e têm sido) exercidas nas áreas de exposição, cuja intensidade do volume de trabalho é superior no período anterior à abertura do estabelecimento, como também em todas as demais áreas em que o horário de abertura do estabelecimento em nada contende com o volume de trabalho, o que sucede, nomeadamente, na "... " ou na "... ".*

89. *Desprezando, pois, a entidade empregadora a multiplicidade de soluções que lhe oferecesse esse enorme leque de trabalhadores ao seu dispor, bem como a amplitude das funções por estes desempenhadas, quase sugerindo que os trabalhadores só são necessários no período anterior à abertura do estabelecimento, o que choca frontalmente com o facto de*

no horário pretendido pela requerente (8h30/17h00) se encontrarem simultaneamente a laborar trabalhadores que se encontram a nos mais diversos turnos (que por algum motivo existirão!) e com a própria existência do turno das 12h00 às 21h00, com 60 minutos de pausa de descanso.

90. E não venha a entidade empregadora invocar, como invoca(!), procurando fundamentar a sua decisão, que lhe é necessário gerir o gozo de folgas e de férias pelos trabalhadores, assim como situações de baixa por doença ou outros motivos, porquanto todas as empresas se deparam com essas mesmíssimas circunstâncias;

91. E se tais vicissitudes com que todas as empresas se deparam constituíssem motivo de indeferimento, nunca seria possível, em caso algum, implementar-se um horário flexível!

92. Verifica-se, pois, que a decisão em apreço, apenas apresenta razões que não constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e que por isso, não fundamentam a recusa da atribuição do horário flexível à trabalhadora!

93. Assim, sucumbindo todos os demais argumentos expendidos na decisão de recusa e tendo presente que sobre a entidade empregadora recaem os deveres legais de proporcionar à requerente condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; de, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar à requerente essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa;

Vem a trabalhadora, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, pugnar pela improcedência in totum da fundamentação vertida pela entidade empregadora na sua intenção de recusa, clamando pela autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da

construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de

trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.5 A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições*

socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua

decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.
- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No contexto descrito, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, optando por realizar somente o turno das 7h30 às 16h30, com 60 minutos de pausa de descanso, pretendendo o seguinte horário de trabalho: Início do período normal de trabalho diário: 8:30 horas; intervalo de descanso: das 12:30horas às 13:00 horas e termo do período normal de trabalho diário: 17:00 horas, nas semanas em que tem

a guarda dos seus filhos, de 10 e 6 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, até que o filho mais novo perfaça os 12 anos.

- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de constituir uma família monoparental em que as responsabilidades parentais relativas aos filhos menores da requerente, são actualmente exercidas, no regime de residência alternada e que os menores começaram a residir com a mãe na semana de 27 de Novembro a 4 de Dezembro e com o pai na semana seguinte, e assim sucessivamente, até à presente data, tendo a necessidade de garantir o transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa, bem como de lhes prestar a assistência e cuidados inadiáveis e imprescindíveis, não possuindo qualquer suporte familiar no auxílio das suas responsabilidades parentais.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.²
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo." (sublinhado nosso)

- 2.17** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.³
- 2.18** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.19** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.20** De acordo com o teor do próprio pedido e da intenção de recusa, verifica-se que o pedido de horário flexível apesar de respeitar o período normal de trabalho para o qual a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada, não se integra nos turnos praticados pelo empregador.
- 2.21** O empregador a este propósito, informa que o tempo de trabalho encontra-se organizado no regime de turnos rotativos, com os seguintes horários:

³ No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

- a) Das 06:00 horas às 15:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso
- b) Das 7:30 horas às 16:30 horas, com 60 minutos de pausa de descanso
- c) Das 12:00 horas às 21:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso.

2.23. Alega que o horário fixo que pretende praticar, i.e., das 08:30 horas às 17:00 horas, não tem correspondência com nenhum dos turnos que vigoram no Departamento de ..., pelo que é manifestamente impraticável e incompatível com as exigências do funcionamento do estabelecimento em que desempenha as suas funções.

2.24. Verifica-se assim, que o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização do serviço onde exerce funções e que de seguida, se indicam: 06h00 - 15h00, 07h30 - 16h30 e 12h00 e as 21h00. Com efeito, a trabalhadora começa por mencionar que pretende laborar no turno das 07h30 – 16h30, para de seguida, indicar o início do seu período normal de trabalho às 08h30, com termo às 17h00 e intervalo de descanso de 30 minutos, o que se revela contraditório, como também não respeita os tempos de organização de trabalho da entidade empregadora.

2.25. Tal como já mencionado, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos ou com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, possa implicar apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador.

2.26. Importa todavia, ressaltar que este direito do/a trabalhador/a que lhe permite escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, se encontra balizado por regras, conforme se extrai do nº 2 do artigo 56º do CT, que estabelece que “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher,

dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (sublinhado nosso).

- 2.27.** No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem suscetíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspetos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.
- 2.28.** A este propósito será de lembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, cabendo-lhe encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.29.** Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.
- 2.30.** No que se refere à duração do período de intervalo de descanso, remete-se para o exposto no Parecer 639/CITE/2020.
- 2.31.** Por último, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de

trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos explanados no ponto 2.29.
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP - IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL E DA UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS.